

家庭主义价值共识与民营企业发展

邱泽奇

针对民企发展的国家政策,既要认识到家庭主义价值共识存在的长期性,也可以因势利导,逐步解除家庭主义共识下父代的后顾之忧,还可以充分运用家庭主义的特质,把促进民企发展作为中国经济发展的主导性方向。

民企发展政策应充分把握中国社会的基本价值共识

经过 30 年的发展,民营企业的成就是有目共睹的,也已形成了广泛的共识,即民营经济对中国经济的发展做出了贡献。与此同时,我们也不能回避两个事实:第一,中国民营企业的平均利润规模依然很小,500 家民企的利润比不过 2 家国企;第二,中国民营企业的能力依然很弱,80%的民企集中在劳动力密集型行业。

有人用民企的社会功能为民企的低效率和小规模做辩护,力量是苍白的。社会功能固然是企业责任的重要组成部分,但更加重要的仍然是效率。理论上,在给定条件下,任何企业都存在效率问题。如果给定的条件始终处在变化之中,效率更成为了一个永久的话题。给定的条件,包括了传统和文化、法律制度、情境性制度如市场调节等不同层次的制度体系。

从经验观察来看,任何给定的条件都不是确定的条件,都是变化中的条件。没有不变的制度,只有变化速率不同的制度。在给定条件中,情境性的制度变化是最快的,是用来应对环境变化的制度体系,也是管理手段与组织效率之间张力的主要来源;法律制度变化的速率次之,一个稳定的社会,这个层次的制度变化亦慢,也是维系社会保持稳定的主要制度体系;传统和文化是变化最慢的,也是最高层次的制度。

后两类制度的变化之所以缓慢,不是制度本身不能快变,而是因为他们的变化,除了涉及效率以外,还涉及另一个与效率之间有可能存在矛盾的标准,就是社会的价值共识。对效率的共识,是通过市场机制来检验的,而对价值的共识,则是通过社会机制来检验的。关于民企现有的讨论,主要集中在效率共识方面,忽视了价值共识意义以及其对效率共识的影响。

为鼓励民企做大做强,中央政府乃至地方各级政府可以说是不遗余力。2005 年中央政府出台了鼓励民企的

36 条,2010 年又出台了 36 条。老 36 条出台 5 年,我们没有看到民企格局的根本性转变,从新 36 条来看,我们也不期待在未来一段时间内会出现新的改变。

这是因为,政策中把民企发展的问题更多地归结在“钱”上,而不是“人”。“钱”是效率共识的要素,而“人”则是价值共识的要素。民企真正的问题在“人”不在“钱”。民企的发展困境在于家庭主义传统和文化下,父辈对子代未来的担忧,使得成功民企掌门人不愿意在做大做强中失去自己掌控的机会,进而让子代在没有公平制度保障的条件下重蹈自己创业艰难的覆辙。

家族企业为什么长不大

中国现有的民企,绝大多数是家族企业。如此,对民企的各种讨论也多集中在了对家族企业的讨论上。基本观点有二:第一,家庭或家族企业自有其局限性,根本不可能发展为大型现代公司制企业;第二,华人家族企业的局限性使其不可能发展为大型现代公司制企业。

大量的研究表明,家庭或家族企业并非华人社会的特别现象,以家庭为单位的企业或依靠家族成员管理的企业几乎是所有社会的都存在的现象,用福山(Francis Fukuyama)的说法(其实也是多数研究家族企业的学者的共识),几乎所有的西方公司一开始都是家庭企业,甚而家族企业。第二次世界大战以前,日本的三菱、住友,美国的福特、美孚等也是如此。

问题是,这些企业在后来的发展中,不少都成功转型成为了现代公司制企业,有的还成为了世界上声名显赫的大集团,如福特汽车、美孚石油、三星、现代、松下、三菱、住友等等,并不是说家族企业就不能成长为现代大型企业。所以,说家族企业有其固有的劣根性而不能向非家族企业转型,是站不住脚的。

瑞丁(Gordon Redding)、福山以及其他一些学者试图证明,华人家族企业长不大的原因正如其在中小企业领

域的成功一样,渊源于中国文化。他们的解释是,中华文化的基本特征是威权主义和父权主义,也就是说,在华人社会里,人人都希望拥有“父权”,因此,人人都是“宁为鸡首,不为凤尾”,人人都乐意选择家庭小企业的组织形式,并希望通过企业之间的关系来解决复杂的社会分工问题。福山更强调,在华人文化中,更重要的是存在着与大型企业集团组织不兼容的信任危机,那就是,由历史上的小农财产继承制度所建构的内部信任机制。

在传统的小农社会中,财产向后代的传递所秉承的是共分原则,外人的加入便意味着对小家庭内部利益的威胁。由此,在华人家族中,便形成了只相信自己和自己的血亲关系、对家族以外的人都极不信任的传统。对外人缺乏信任,使得与他人组成集团的行为变得异常困难。

中国仍然是一个家庭主义的社会

需要强调的是,如果要理解民企发展之痛,必须要认识中国社会的基本价值共识。在企业组织中,任何管理制度如果脱离了社会文化和传统,就会失灵。今天的中国社会,人们到底有着怎样的价值共识呢?我们可以看看由北京大学设计和执行的“中国家庭动态跟踪调查”2010年全国调查结果中的一部分。

我们对16周岁及以上的成年人询问了一组共9道涉及基本价值共识的问题,人们对问题重要性的排序如下:

问题	很重要	百分比
M508家庭美满、和睦	4+5	91
M510子女有出息	4+5	90
M504与配偶关系亲密	4+5	79
M503生活有乐趣	4+5	73
M505不孤单	4+5	72
M502不被人讨厌	4+5	70
M509传宗接代	4+5	69
M501很有钱	4+5	66
M506有成就感	4+5	58
M507死后有人念想	4+5	51

从上述结果可以判断,中国社会仍然是一个家庭主义的社会,即个体的价值是体现在家庭中,既不在个体层次,也不在社会层次。这既是中国的传统,也是中国的现实。尽管传宗接代的观念已经不再最强,但家庭的和睦美满依然是人们追求的最主要人生价值。家庭美满和睦的根本意义则在于培养子女、位育配偶,个人的乐趣则处在上述两个目标之后。甚至可以认为,实现上述两个目标才是个人获得的乐趣所在。

家庭主义关注的焦点是后代的成就

在询问基本价值观的同时,我们也询问了一组共7道成就观的问题。调查获得的结果与上述价值观的结果之间具有极强的互证性。对陈述表示同意的排序如下:

问题	同意(3+4,%)
NS05影响一个人成就大小最重要的因素是他/她的努力程度。	90
NS03一个人受教育程度越高,获得很大成就的可能性就越大。	83
NS07影响一个人成就大小最重要的因素是他/她或他/她的家里有关系。	68
NS06影响一个人成就大小最重要的因素是他/她的运气。	55
NS01社会地位高的家庭,子女的成就也会大; 社会地位低的家庭,子女的成就也会小。	54
NS04影响一个人成就大小最重要的因素是他/她的天赋。	54
NS02富人家的子女,成就也会大;穷人家的子女,成就也会小。	43

从排序中可知,绝大多数成年人把“努力”看作是成功最重要的个人因素,把教育作为成功最重要的社会渠道,把家庭当作是成功的支持条件,并认为有钱与有关系是不同的,在这些因素中,钱是最不重要的。

如果把上述两组测量的结果结合起来分析,我们可以看到这样的价值共识,即个体生命的意义在于有一个和睦美满的家庭,而家庭的首要意义在于培养孩子努力向上的人格,提供给孩子良好的受教育条件,为孩子铺垫通向成功的社会关系;其次才是个体的乐趣和个体的社会意义,如不让人讨厌之类,甚至个体的成就感都不甚重要。

家庭主义在社会层面更加关注后代获得的机会

为了后代的成就,家庭主义者不仅希望通过自己和家人的努力为后代营造一个和睦的家庭环境,而且希望后代处在能持续发展的环境中,只要不是居于垄断地位,总是希望后代能有一个公平的社会环境。在我们的调查中进一步询问一组共7道涉及成就的影响因素的问题,3万多受访者对7种陈述表示同意的排序如下:

问题	同意(3+4,%)
M702有公平竞争才有和谐的人际关系。	84
M704在当今社会,努力工作能得到回报。	84
M705在当今社会,聪明才干能得到回报。	79
M707在当今社会,有社会关系比个人有能力更重要。	72
M703财富是个人成就的反映。	68
M701为了经济繁荣就要拉大收入差距。	45
M706在当今社会,要干成大事就不可避免腐败。	42

上述排序,一方面再次佐证了上面的判断,即人们认为只有努力工作,才能获得成就;只要有才干,就不会被埋没,并且认为个人的才干需要家庭的支持,特别是家庭关系延展开来的社会关系的支持;与此同时,人们也强烈认为,和谐的人际关系,不是靠以效率共识为目标的管理来实现的,而是靠以价值共识为前提的公平竞争来达成的。换句话说,人们对子女“不放心”之处在于他们所处的环境是否公平。

面对家庭主义的基本特征为民营企业发展创造机会

无论是旧 36 条还是新 36 条,都把太多的精力放在了让民企获得投资上,而没有关注到投资如何能转化为效率和发展,甚至默认了只要有投资就会有发展,忽视了投资也是人在运用的,忽视了由人所形成的社会基本价值共识对民企管理和效率的影响。

事实上,中国社会并不缺乏资金来源,高额的年末储蓄余额就足以说明问题。换个角度来看就会发现,一面是实实在在的高额家庭储蓄找不到投资机会,另一面则看似大量民企无法获得资金。如果从家庭主义视野来观察,高额的家庭储蓄与大量民企的投资不足只是同一价值共识的两种表象而已,前者为真实表象,后者为虚假表象,即不是以家族企业为主体的民企找不到投资,而是他们根本就没有寻找投资来扩大进行再生产的动力。这是因为,每一个企业主都明白,如果企业做大,势必要引入所谓的现代管理模式,一如福特、三菱等企业的现代转型。而类似这些早期家族企业的现代转型已经为他们提供了明确的前车之鉴。

那就是,在企业的发展壮大中,创业者不得不削弱甚至完全放弃对企业的控制权,这对于面对极强不确定性的家庭后代而言,则可能是灾难性的,即由父代努力获得财富无法转化为让后代获得发展的机会,这是家庭主义价值共识完全不能接受的。

为了保障家庭和谐的基本条件和后代获得成就的基本环境,父代可以不惜血本把本来可以用于扩大再生产的资金或资本用来建立家庭的社会关系网络,用大量金钱为后代提供获得优秀教育的机会,也可以把资产转移到他们认为有保障的国外,就是不愿意扩大再生产。实际上,不仅民企家如此,不断增加的“裸官”又何尝不是沿用了同样的家庭主义逻辑?正是在这个意义上,我们看到了家庭主义的本质特性。

因此,针对民营企业发展的国家政策,既要认识到家庭主义价值共识存在的长期性,也可以因势利导,逐步解除家庭主义共识下父代的后顾之忧,还可以充分运用家庭主义的特质,把促进民营企业发展作为中国经济发展的主导性方向。

第一,把家庭主义针对后代的部份责任从家庭中接管过来,为子代的成长与成就获得构建公平竞争的社会环境,如公平教育尤其是获得高等教育机会的公平教育制度、健康保障制度等。既有的研究结果不断证明,获得高等教育是获得中高层社会经济地位的保障性条件。解决子女获得高等教育的机会问题,既解决了父代的基本担忧,也可使大量流入国外教育机构的资金成为企业发展的可能资金来源。

第二,开放基层社会组织的发展空间,让民企主既面

对市场与政府,更面对社会,并因此在社会层面逐步建立或形成比家庭或家族更加广泛和复杂的社会关系网络。在没有社会性支持组织的环境下,政府成为了民企获得社会支持和经济支持唯一的“靠山”,如此也使得民企的家庭与政府之间的关系没有任何缓冲和替代。民企面对的任何问题都成为了政府的问题,家庭面对的问题亦如此。重拾中国社会的传统,即在家庭或民企与政府之间建立由广大社会组织形成的缓冲与支持力量,既可以形成对民企发展的广泛支持力量,也可以成为家庭主义价值共识发挥积极影响和作用的平台;由此,使得民企的发展多维化和多元化。

第三,充分发挥民企的草根性和灵活性优势,鼓励民企在技术应用和技术创新的方向上发展。以家族企业为主的民企将会是中国经济发展中长期存在的现象,事实上,世界上的主要经济体,从企业数量和空间覆盖面而言,民企始终是主体。中国民企的问题不在于数量和覆盖面,而在于企业的技术层级还管理层级。如果我们检视一下西方家族企业、甚至日本、韩国家族企业转型的历史和过程,就会发现,这些企业的转型,除了家族事业传承的代际关系以外,企业的属性是一个很重要的方面。我们最常提到的福特、美孚、住友等都是发生在机器工业的升级阶段(第二次世界大战以后至 60 年代),并都处于规模效益突出的制造业领域,如汽车、石油、化工。其转型的特点也都是由劳动密集型转向资本密集型,技术在企业的转型中扮演着重要角色,但更重要还是资本和对由资本扩张所产生的管理。福特如此、三菱也如此。因此,问题的关键不在于是不是家族企业或民企,而在于企业所处的技术层级是不是处在技术扩散的上升拐点期。正是在这个问题上,国家政策才可以积极发挥作用,即充分鼓励民企在技术应用和技术创新上发展。

第四,管理创新将是一个水到渠成的过程。当技术和知识密集程度越来越成为企业灵魂的时候,不懂技术和不知道管理技术的管理者是无法管理企业的,提升管理能力和管理层级就变成了家族企业内生的、自然的需求,在这个节点上,由国家政策倡导提升管理,也就顺应了民营企业发展的大潮流。如此,在与家庭主义价值共识同构的条件下,民企也得到了健康的发展。

第五,把发展丰富的企业层级作为中国经济发展的主导方向。在中国这样的人口众多、人口受教育程度如此差异化、地区间和城乡间经济发展如此具有互补性的国家,把大企业作为发展的主导方向只会把大量的人口排斥在经济发展的潮流之外。坚持以民企为主导,适度发展中等规模的企业,保持国有大企业的优势,才是顺应国情的有效制度安排,才是适应家庭主义价值共识的国家政策导向。(作者为北京大学社会学系教授、博导) 